

УДК 331.214.7

І.М. Величко  
аспірант

Дніпропетровський державний аграрний університет

**ОПЛАТА ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ПРОВЕДЕННЯ АГРАРНОЇ РЕФОРМИ**

*В статті розглянуті питання оплати праці в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності.*

Одним з найважливіших результатів аграрної реформи можна вважати організаційне переведення сільського господарства, всього агропромислового виробництва на прогресивні засади розвитку, які визначатимуть подальше майбутнє українського села. Це одночасно означає настання нового етапу розвитку аграрних відносин, який забезпечуватиме здійснення великої сукупності економічних, соціальних, організаційних та інших заходів, підпорядкованих оновленню найважливішої народногосподарської галузі країни, виведенню її на вищий у соціально-економічному відношенні рівень.

Поряд з іншими економічними заходами одним з важливих є *стимулювання* ефективної праці, оплата праці та винагородження працівників в реорганізованих підприємствах аграрного сектору країни. Визнано, що творчими мотивами прогресивних перетворень в суспільстві, які забезпечують розвиток виробничих сил і виробничих відносин, є високопродуктивна праця. В зв'язку з цим для суспільного прогреса виключно важливе значення має ступінь дієвості економічного механізму, його генерація і генезис. Реалізація спонукальних мотивів розвитку творчих здібностей і активної трудової діяльності усіх членів підприємства закладена в початковому суспільному відношенні суспільства – до власності. Власне вони визначають спосіб виробництва і характер з'єднання в процесі праці працівників з засобами виробництва. Таким чином, формування мотивації праці та її продуктивності визначається перш за все специфікою соціально-економічної системи і суспільного ладу суспільства. Тому визначальне значення має необхідність використання нашим народногосподарським комплексом різноманітних форм власності і створеної на цій основі багатокладної системи господарювання.

Перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляція, скрутне фінансове становище, збитковість більшості підприємств виробничої сфери аграрного сектора, недосконалість політики ціноутворення тощо призвели до поглиблення негативної тенденції міжгалузевої диференціації в оплаті праці.

Найбільше ця проблема зачепила сільське господарство, яке за останні 10 років опинилося на найнижчому щаблі щодо рівня оплати праці серед усіх галузей економіки. Якщо в 2000 році порівняно з 1999 роком виробництво валової продукції сільського господарства скоротилося на 43 %, то середньомісячна заробітна плата за цей період зменшилася в 2,3 рази.

Ще в 1990 році сільське господарство щодо рівня оплати праці займало належне місце. Середньомісячна заробітна плата на 5 % перевищувала середній показник по галузях економіки і складала 260 гривень. Сьогодні темпи зростання оплати праці в сільському господарстві залишаються найнижчими.

У минулому році рівень середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві складав 111 гривень або 48 % до середньої по галузях економіки. За десять місяців поточного року середньомісячна заробітна плата підвищилася до 175 гривень, але до середнього рівня по галузях економіки вона склала лише 52 %.

Регулювання соціально-трудова відносин через норми Галузевої угоди передбачає забезпечення формування ефективної структури заробітної плати з часткою основної тарифної заробітної плати в межах 65 %.

Проте надзвичайно низький рівень оплати праці, що склався за останні 10 років, практично зруйнував напрацьований досвід мотиваційних форм і систем оплати праці.

За статистичними даними в минулому році питома вага основної ( тарифної ) оплати праці в загальному фонді склала 86 % і лише 14 % складала додаткова оплата та заохочувальні виплати.

Низький рівень заробітної плати обумовлений в значній мірі суттєвим зменшенням частки заробітної плати у валових витратах підприємств.

Якщо до 1990 року частка оплати праці в структурі матеріальних витрат сільськогосподарських підприємств становила 31–35 %, то за останні роки в сільському господарстві вона зменшилася до 11–14 % і в минулому році в цілому по сільському господарстві України питома вага оплати праці у валових витратах склала 13,5 %.

Не зважаючи на те, що натуральна оплата праці для працівників сільського господарства завжди мала велике значення, за останні роки диспропорція між грошовою та натуральною оплатою все більше поглиблюється. Питома вага натуральної продукції, проданої в рахунок оплати праці, в минулому році в аграрному секторі склала 60 %. Це говорить про вкрай скрутне фінансове становище підприємств аграрного комплексу. Тому реформування оплати праці як у галузях економіки так і в аграрному секторі сьогодні є одним з пріоритетних напрямків аграрної політики України.

Відповідно до Концепції подальшого реформування оплати праці, перед сільськогосподарськими товаровиробниками стоїть завдання пошуку шляхів фінансового оздоровлення підприємств та забезпечення їх беззбиткової діяльності, зниження витрат і підвищення ефективності виробництва з цільовим використанням вивільнених коштів на підвищення заробітної плати. Це завдання можна здійснити завдяки:

- поступовому скороченню та ліквідації бартерних операцій, переведенню підприємств на прямі розрахунки між виробниками та постачальниками;
- відновленню нормування праці з метою ефективного використання трудового потенціалу та робочого часу;
- приведенню системи організації оплати праці в сільськогосподарському виробництві у відповідність з новими умовами господарювання;
- забезпеченню збільшення частки оплати праці в собівартості продукції при одночасному зменшенні матеріальних витрат – на електроенергію, паливо, сировину тощо;
- застосуванню сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як визначення розмірів заробітної плати шляхом оцінки особистого внеску та ділових якостей працівника;
- створенню оптимального механізму колективного договірної регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств.

Основні права і обов'язки щодо організації трудових відносин оплати праці у сільськогосподарських підприємствах усіх форм власності і господарювання передано від держави підприємствам. Отже організація нормування, оплати і стимулювання ефективної праці повинні бути у центрі всієї економічної роботи. Раціонально організована праця та її оплата на нових, демократичних засадах дозволяє створити додаткові джерела для підвищення заробітної плати та організації ефективного сільськогосподарського виробництва.

Форми і системи оплати праці, норми, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат підприємство, товариство з обмеженою відповідальністю, кооператив встановлює самостійно з дотриманням норм і гарантій, передбачених Галузевою угодою.

Організаційно-правові та економічні основи оплати праці в умовах переходу до ринку в реформованих підприємствах з різними формами власності викладені в законах України “Про оплату праці”, “Про колективне сільськогосподарське підприємство”, “Про підприємство”, в Кодексі законів про працю України та інших нормативно-правових актах.

Орієнтиром для встановлення посадових окладів та тарифних ставок працівникам сільськогосподарських підприємств, товариств з обмеженою відповідальністю, кооперативів, створених на базі реформованих КСП є тарифні ставки та посадові оклади, передбачені Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та ЦК профспілки працівників агропромислового комплексу України.

Разом з цим, Галузева угода не обмежує наданих чинним законодавством прав підприємств встановлювати вищі та додаткові, порівняно з передбаченими цією Угодою, соціально-трудова пільги та інші норми.

Зважаючи на те, що основні права та обов'язки щодо організації оплати праці передано державою підприємствам, це вимагає замість раніше застосованих стандартних розробити і застосувати на підприємствах диференційовані системи оплати і тарифні умови, які б забезпечували прямий зв'язок заробітку з продуктивністю праці, а преміювання – з фінансовими результатами в виробничому процесі.

Згідно з Законом України “Про селянське (фермерське) господарство” діяльність його переважно ґрунтується на праці членів даного господарства. Дозволяється також залучати до роботи найману працю – особливо в напружені періоди садильних і збиральних робіт, а також на інші спеціалізовані роботи, які члени господарства виконати не в змозі. Ці умови об'єктивно вимагають двох підходів і запровадження різних систем оплати праці членів господарства і найманих працівників.

Трудові відносини членів селянських (фермерських) господарств і оплати їх праці визначаються та регулюються членами господарств, рішенням зборів, а найманих осіб трудовими договорами відповідно до законодавства України про працю.

В основі виробничої діяльності як всіх підприємств, так і фермерських господарств лежить принцип самоокупності, усі витрати відшкодовуються за рахунок доходів, отриманих за вироблену та реалізовану продукцію та надані послуги. Отже, оплата праці здійснюється за залишковим принципом і складається з двох частин – поточної протягом року та кінцевої – за результатами господарювання. Поточна оплата членів узгоджується з кількістю затраченої праці кожним з них і є невеликою за розмірами.

Інший варіант оплати праці ґрунтується на попередньому визначенні частки кожного у відсотковому виразі в загальній сумі, що припадає наприкінці року на оплату праці при розподілі прибутку.

Оплата праці найманих працівників у селянських (фермерських) господарствах здійснюється за виконані роботи згідно з договором або за принципом взаємовідпрацьованого часу, а також обсягу робіт, виконуваних фермерами один у одного. Для визначення розміру оплати праці, як орієнтири використовують сітки і тарифні ставки, визначені галузевою угодою. Наймана праця у фермерів інтенсивніша, тому й оплата її у 1,5–2 вища, ніж у інших сільськогосподарських підприємствах.

У малих підприємствах згідно Закону України “Про підприємництво” форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників підприємство встановлює самостійно, у розмірах не нижчих за державні галузеві гарантії. Аванс протягом року в невеликих за розміром колективах встановлюється погодинний за відпрацьований час з диференціацією за кваліфікацією працівників або рівний, за умов високої кваліфікації всіх працівників. Праця тимчасово найманих малим підприємством працівників для виконання окремих робіт у напружені періоди проводиться за договірними розцінками, незалежними від кінцевих результатів діяльності.

Джерелом формування фонду оплати праці в кооперативах, господарських товариствах та приватних підприємствах може виступати лише їх доход (прибуток). Діяльність їх ґрунтується на повній самоокупності. Виходячи зі схожості діяльності цих формувань оплату праці в них можна застосовувати однакову. Як і в інших недержавних підприємствах, оплата праці в них здійснюється за залишковим принципом і складається з двох частин – поточного

авансу і доплат за результатами діяльності, які визначаються щомісячно чи щоквартально, якщо можна визначити ці результати, або після завершення циклу виробництва.

Кооперативи та господарські товариства свою діяльність в основному здійснюють за рахунок праці членів колективів. Система авансування в таких формуваннях встановлюється погодинна з зазначеними диференційованими місячними окладами і розподілом доплат пропорційно до авансу або відпрацьованого часу. Оплата праці керівників цих формувань встановлюється на рівні середньої у колективі, збільшеної на коефіцієнт, який встановлюється на загальних зборах.

На приватних підприємствах конкретну заробітну плату кожному працівникові індивідуально з урахуванням оцінки роботи визначає власник підприємства залежно від економічної ефективності його праці в досягненні мети підприємства. За формою оплати праці поділяють на фіксований оклад (постійна частина за відпрацьований час або виконаний обсяг робіт) і змінна частина (як додаткове стимулювання за окремі показники роботи, що сприяють підвищенню прибутковості підприємства). Певні показники для додаткового стимулювання можуть обумовлюватись в контракті, що сприятиме досягненню кращих результатів та скороченню витрат на виробництво.

Таким чином, механізм ринкових відносин в частині реалізації економічних інтересів робітників реформованих підприємств з різною формою власності представляє систему, яка контролюється безпосередньо робітниками, тобто таку, де результат визначається рішеннями і діями дійсно робітника і пов'язаних з його участю органів керівництва.

---